

C.4. Bibliotecas y bibliotecarios en búsqueda de la innovación

Por **Roser Lozano**

22 diciembre 2010

Lozano, Roser. "Bibliotecas y bibliotecarios en búsqueda de la innovación".
Anuario ThinkEPI, 2011, v. 5, pp. 73-77.



Resumen: A pesar de que los profesionales de la información trabajan con las tecnologías más nuevas, a veces se percibe poca innovación en sus servicios. Se reflexiona sobre las dotes de innovar que tienen los profesionales y los estudiantes de biblioteconomía y documentación. Se consideran las posibilidades que tienen de ser innovadores, dadas las estructuras existentes y las dotaciones de cargos directivos que a veces son reacios a los cambios.

Palabras clave: Innovación, Habilidades, Bibliotecas, Profesionales de la información, Idiosincrasia.

Title: *Libraries and librarians in search of innovation*

Abstract: Although information professionals are working with the newer technologies, sometimes little innovation is seen in their services. The innovation skills of professionals and students of library and information science are discussed. The possibilities to be innovative are considered, given the existing structures and senior personnel that sometimes are reluctant to make changes.

Keywords: Innovation, Skills, Libraries, Information professionals, Idiosyncrasy.

LOS DÍAS 18 y 19 de noviembre de 2010 tuvieron lugar en la **Biblioteca Nacional de España** las **XII Jornadas de gestión de la información de Sedic¹**. Se centraron en **"El valor económico de la información: mercados, servicios y rentabilidad"**, y fue muy estimulante participar en ellas.

La tercera mesa redonda, "Innovar o morir" se dedicó básicamente al binomio "innovación-emprendedores". Entre otros temas, en el debate surgió de nuevo la cuestión de si los profesionales de la información somos o no innovadores y cómo se puede innovar.

Algo que es repetitivo en el día a día de nuestra profesión, sobre todo en jornadas, congresos y foros profesionales, es la llamada continua a la innovación: en el modelo de biblioteca, en la forma de proponer espacios y servicios, en la forma de trabajar, etc.

En esta nota *ThinkEPI* rescato algunas reflexiones que me surgieron a raíz de las sugerentes intervenciones de ponentes y público, no tanto con la intención de ofrecer respuestas –complejas todas ellas– sino de compartir algunos pensamientos en la búsqueda conjunta de nuevos argumentos.

En primer lugar una de las intervenciones me sugirió que las preguntas que periódicamente se lanzan en nuestros foros profesionales (¿cómo

se innova en nuestra profesión? o ¿qué se debe hacer para innovar?) quizá deberían ser "reformuladas".

"No nos engañemos, no innovan las organizaciones, sino las personas"

Me explico: ¿nos imaginamos a un pintor preguntando a otro cómo se pinta o a un escritor investigando y preguntando a otro cómo se escribe? Se sabe pintar o no, se sabe escribir o no, se puede incluso explicar cómo se ha pintado un cuadro o el proceso de escritura del libro, pero difícilmente el hecho de explicar la técnica convierte a la otra persona automáticamente en un pintor o en un escritor.

El creativo, el innovador, el emprendedor, o como llamemos a este perfil concreto de personalidad, cuenta con unas habilidades determinadas que pueden potenciarse a posteriori mediante el aprendizaje, la práctica, el *benchmarking* personal o institucional, etc., pero que ya están innatas en el perfil de su personalidad.

En este punto podríamos caer en el debate "determinismo versus aprendizaje" intentando



<http://www.sedic.es>

analizar si un innovador nace o se hace. Esta aparente contradicción en mi opinión no es tal. Se aprende aquello a lo que estamos predispuestos y por tanto el mero deseo de querer incorporar nuevos conocimientos de alguna forma ya revela que poseemos una serie de habilidades y de intereses (desconocidos a veces incluso para nosotros mismos) que nos hacen atractivas unas actividades y que en cambio nos hacen rechazar otras.

Un innovador lo es siempre, no únicamente en su profesión. Lo es también en su vida privada, en su forma de comunicar, en sus hábitos y costumbres, en los retos que se propone, etc. En mi opinión, ser innovador no es exactamente sinónimo de alguien que tiene una idea. Más bien es alguien que “persigue” la idea, que cree tozudamente en ella hasta el punto de creer que vale la pena correr el riesgo de llevarla a cabo. Es alguien a quien le apasiona cambiar realidades para mejorarlas, que se siente a gusto y tiene curiosidad por los cambios que generarán ilusiones y expectativas, pero no como espectador, sino como actor.

Y no nos engañemos, no innovan las organizaciones, sino las personas. Las organizaciones innovadoras lo saben bien y potencian el

talento de su personal. Y además un innovador puede serlo tanto en el mundo empresarial privado como en los servicios públicos, que es uno de los destinos laborales preferentes de los bibliotecarios.

Y ello me lleva a la segunda reflexión que deseo compartir: ¿los bibliotecarios innovadores pueden encontrar su lugar y trabajar a gusto en la esfera de los servicios públicos? ¿Qué tipo de organización necesitamos en la función pública –y por tanto también en las bibliotecas– para promover una cultura de la innovación?

1. Creativos versus implantadores

Creo que para la organización son necesarios dos perfiles bibliotecarios complementarios:

a) Un perfil creativo, innovador, que “sabe” poner en cuestión el estatus establecido, con una visión diferente, apasionado por el reto y por el cambio. Si a esta persona se le pide que únicamente implante y acate órdenes seguro que no se siente a gusto con su trabajo.

b) Un perfil “implantador”, al que se le pide que ejecute bien aquello que ya está creado y establecido. Mantiene el orden y la sistematización. Si a este perfil se le pide que asuma el rol de innovar, de romper moldes, se sentirá igualmente cómodo. Este perfil de implantador nace grandes dosis de innovación.

Evidentemente no todo es blanco o negro. Entre estos dos perfiles hay una gama de grises en la que se combinan e incluso conjugan en la misma persona.

“Innovar no es tener ideas propias y ordenar a los otros que las pongan en práctica”

Ambos perfiles (creativo e implantador) se complementan y son necesarios para la organización, y ésta debería tener en cuenta que las personas que están desempeñando un determinado puesto de trabajo deben tener las competencias adecuadas a éste. Y ello no únicamente porque se sea más “productivo” sino también porque la persona es “más feliz” en su trabajo. Una persona situada en el puesto de trabajo adecuado a sus conocimientos y habilidades se sentirá más segura con los objetivos y retos que tiene planteados y será más eficaz en su tarea cotidiana.



Es evidente que para un colectivo como el nuestro, que cada vez más se autodenomina “profesional de la información”, la innovación no debería ser algo superpuesto, añadido, algo que se persigue y que cuesta conseguir, algo que continuamente se ha de alentar. La innovación, o al menos rasgos claros de innovación, deberían estar presentes en la esencia de todo profesional actual por muchas razones, pero por tres como mínimo:

a) Nuestra “materia prima”, la información, cabalga sobre tecnología y por tanto está en el ojo del huracán de toda transformación. Actualmente la combinación “información-tecnología-innovación” es indisoluble.

b) Las bibliotecas tienen su razón de ser en el servicio al usuario, y éste no es algo abstracto: son personas que pertenecen a la actual sociedad del conocimiento, multicultural y global, con hábitos y usos culturales en constante cambio, “innovándose” constantemente. No podemos “entender” a estos usuarios y proponerles nuevos servicios desde el pasado, desde una mentalidad postindustrial. Se han de explorar y lanzar nuevas ideas con riesgo, adelantándonos al futuro y no tanto analizando las necesidades de nuestros clientes actuales.

c) Si son las personas las que innovan y no las organizaciones, necesitamos al frente de las bibliotecas y de las estructuras bibliotecarias perfiles profesionales comprometidos con la innovación, y ello significa personas sin miedos, valientes y capaces de hacer el cambio de estructuras y de organización que las bibliotecas necesitan. Gestión e innovación no deberían ir tan separadas como van actualmente. Innovar desde el punto de vista de la gestión no tiene nada que ver con tener ideas propias y ordenar a los otros que las pongan en práctica, sino con la capacidad del directivo de saber identificar aquellas que son factibles, que no tienen porqué ser propias, implantarlas con

éxito, generar valor con el resultado y ser útiles desde la perspectiva del ciudadano.

“Necesitamos profesionales comprometidos con la innovación, sin miedos, valientes y capaces de hacer el cambio”

2. Innovación y perfil del profesional de la información

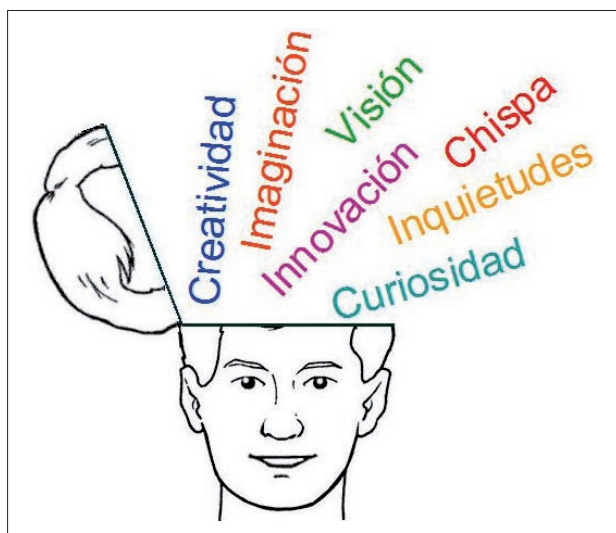
La innovación tiene que formar parte de nuestra vida cotidiana en la biblioteca. Sí, ya lo sabemos. Pero debemos huir de la “tiranía de la innovación”. La innovación mal entendida por una organización puede generar una presión excesiva en las personas e incluso simplemente generar un movimiento falso, en el sentido de conformarse con “parecer innovadores”. Como muy bien apunta **Nieves González**, “la innovación debería ser una exigencia en el puesto de trabajo y no puede gestionarse como se gestiona, por ejemplo, la calidad”².

Siendo con mis reflexiones me surgieron nuevas preguntas: por qué nos interrogamos tanto sobre cómo innovar en nuestra profesión. Y quizá me atrevería incluso a ir más allá en mis planteamientos: ¿somos un colectivo y una profesión atractiva para incorporar a nuestras filas perfiles innovadores?

Si la respuesta es positiva, entonces, ¿por qué escasea tanto la innovación bibliotecaria en nuestro país? Y si la respuesta es negativa, ¿por qué razón esta profesión no atrae a perfiles innovadores?

Cavilando un poco más sobre el tema, me pregunté si la actual oferta formativa, el nuevo *Grado en información y documentación* atrae a este tipo de estudiantes creativos e innovadores. ¿A qué tipo de perfiles atrae y rechaza el contenido formativo de este nuevo grado? Porque una determinada oferta formativa puede ejercer atracción sobre determinados perfiles y en cambio rechazar a otros.

Desconozco si las universidades o las asociaciones profesionales han elaborado estudios al respecto. Sería bueno saber si es igual de atractiva nuestra oferta para estudiantes creativos e innovadores como los estudios de comunicación, audiovisuales o de periodismo, por ejemplo. O qué estudios son nuestros competidores más inmediatos y cómo hacer más atractiva y competitiva la oferta formativa para este tipo de perfiles creativos que necesitamos incorporar a la profesión.



Register for free at <https://www.scipedia.com> to download the version without the watermark

También unas determinadas características estereotipadas del colectivo profesional pueden ser un polo de atracción o de rechazo para las nuevas generaciones que se han de incorporar. ¿Cómo nos ve el “imaginario colectivo” de forma seria y con afán de plantear cambios al respecto y no únicamente para pasar un rato divertido con los estereotipos y chistes que todos ya conocemos?

Y continuando con la reflexión: supongamos que sí, que al final una buena legión de jóvenes creativos e innovadores se nos cuelan en la profesión con el ánimo de ir cambiando cosas. Pero yo me pregunto si superarían las pruebas de acceso a la función pública. ¿Las pruebas para la selección de personal están preparadas para detectar y aprobar a este tipo de perfiles?

3. Innovadores en organizaciones tradicionales

Supongamos que sí, que han conseguido superar unas oposiciones también “creativas” y se incorporan a su puesto de trabajo. Allí puede que se encuentren, por una simple cuestión de edad, con un jefe/a inmigrante digital cuya prioridad puede no ser la innovación o, incluso peor, que tenga fobia al cambio o a la tecnología, por las razones que sean.

Finalmente, cómo se sentirá este joven emprendedor cuando entre a trabajar en una biblioteca y en la evaluación del desempeño de su puesto de trabajo únicamente se le valore su competencia formal. Por tanto, ¿a qué se debe a que en los sistemas bibliotecarios de nuestro país la biblioteca está considerada únicamente como un servicio finalista donde debe primar la implantación, el acatamiento y cumplimiento de estándares, normas y órdenes y donde la iniciativa emprendedora muchas veces incluso molesta.

Además, son las personas las que innovan, pero no solas y cerradas en sí mismas. La innovación requiere diversidad de perspectivas, experiencias y conocimientos. Requiere aflorar talentos trabajando transversalmente, en cooperación. Hoy más que nunca las bibliotecas necesitamos el empuje de muchos otros colectivos diferentes a los bibliotecarios. La cooperación ha de salir fuera de nuestro ámbito profesional, hemos de salir de nosotros mismos y acercarnos a otros colectivos. No podemos innovar si continuamos cerrados en nosotros mismos y con miedo a “los otros”.

Siendo sincera y realista, no creo que reflexiones como éstas ayuden demasiado a cambiar nuestro mundo profesional. La situación actual y en un futuro cercano se percibe realmente compleja. Se necesitarían muchos cambios, muy rápidos, y poner a funcionar mucha capacidad



<http://escenarios.idario.es/UserFiles/Imagenes/Innovacion-metrik.jpg>

de decisión. Mientras tanto nos conformaremos y continuaremos debatiendo en congresos y jornadas sobre cómo incorporar la innovación, aunque después realmente nos veamos forzados a que una gran parte de nuestro trabajo se desempeñe de espaldas a ella.

SCIPEDIA

“En muchos sistemas bibliotecarios la biblioteca es un servicio finalista donde prima el cumplimiento de estándares y órdenes, y donde la iniciativa emprendedora molesta”

Register for free at <https://www.scipedia.com> to download the version without the watermark

Referencias

1. XII Jornadas de gestión de la información. Sedic, Madrid, 18-19 noviembre 2010.
http://www.sedic.es/xii_jornadasgestion/programa.htm
2. **González, Nieves.** “Cultura de innovación vs. cultura de calidad”, *Bibliotecarios 2.0*, 27 marzo 2010.
<http://www.nievesglez.com/2010/03/culturas-de-innovacion-vs-cultura-de.html>

* * *

La innovación también está en el trabajo diario

Por **Carmen Varela-Prado**



El contexto social, político y económico afecta negativamente a todos los colectivos sociales y es difícil sustituir la incertidumbre por expectativa y por oportunidad para encontrar nuevas vías y soluciones.

El tono del discurso de **Lozano** no es muy optimista y comparto muchas de sus reflexiones y las respuestas que da a las mismas, tantas veces tema de conversación entre compañeros bibliotecarios y en otros grupos ajenos.

Ciñéndonos a nuestra profesión y a pesar de que continuamente estamos hablando de reinventarnos, no cabe la menor duda de que tenemos que cambiar en muchos aspectos por propia pervivencia del colectivo, y esto es algo que flota en el ambiente aun en bibliotecas más resistentes a adoptar ningún cambio.

Estoy de acuerdo en que la capacidad de innovación está en la personalidad de los individuos más que en las organizaciones. Personas inquietas con imaginación tanto en su vida profesional como personal, capaces de salir de la espiral y del convencionalismo. Innovar implica arriesgar, es ir contra el sistema establecido y es preciso contar con grandes dosis de fortaleza y perseverancia para llevar a cabo una idea que casi siempre se diseña en solitario pero que siempre necesita apoyo para la ejecución. Y cuántas se quedan en el diseño, porque los obstáculos acaban por anular la idea y la persona frustrada vuelve a la espiral.

En cuanto al perfil de los jóvenes y futuros profesionales innovadores, la proyección es similar a otras titulaciones, intentamos formar para la adquisición de competencias, generar mentes abiertas, reflexivas, analistas, creativas..., y los sistemas de acceso a la función pública poco valoran a la capacidad de innovación y creatividad.

Véase cómo alcanza una plaza un juez, un maestro, etc. Y en la empresa privada los empleadores apuntan que los jóvenes profesionales aportan un título que avala sus conocimientos pero carecen de habilidades para saber hacer. Por tanto se da claramente una disfunción total entre el sistema educativo y el mercado laboral.

Sin embargo, no quiero ser pesimista ante el futuro. Tenemos que tener en cuenta que todo ha ido muy rápido en estos últimos años y no hemos tenido tiempo de adaptarnos a las nuevas necesidades, perfiles, sistema educativo, exigencias profesionales, pero siempre hemos sido un colectivo innovador y puntero en muchos aspectos.

No vamos a salvar el mundo pero sí podemos jugar un papel importante y debemos adoptar esa responsabilidad. La innovación puede introducirse poco a poco en el trabajo diario, en saber flexibilizar las normas excesivamente rígidas para adaptarlas a nuevas situaciones, en estrategias concretas y puntuales, en planificar teniendo en cuenta la realidad o las distintas realidades. Hay que aprovechar todas las oportunidades. Nos puede ir bien conjugar esfuerzos con otros colectivos. Y sobre todo buscar soluciones compartiendo experiencias, problemas y buenas prácticas entre nosotros, pues somos un colectivo que se honra por su capacidad innata de cooperación que, si no abarca a todos/as, sí a muchos.

Afrontar el futuro con cierto grado de optimismo e ilusión contribuirá a impulsar el cambio.
carmen.varela@usc.es

Register for free at <https://www.scipedia.com> to download the version without the watermark